

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

”Lappiassa kaikki ovat tasa-arvoisia, toiset enemmän kuin toiset”

Lappian henkilöstön mietteitä tasa-arvosta

Sirpa Jokelainen-Klemetti

Sosiaalialan koulutusohjelma
Yhteisö- ja perusturvatyö
Sosionomi (AMK)

KEMI 2011

Tekijä(t): Sirpa Jokelainen-Klemetti

Opinnäytetyön nimi: Lapiassa toiset ovat tasa-arvoisempia kuin toiset – Lappian henkilöstön mietteitä tasa-arvosta

Sivuja (+liitteitä): 38 + 4

Opinnäytetyön kuvaus:

Perehdyn työssäni sukupuolten tasa-arvoon työyhteisössä. Tasa-arvolaki ja organisaatioiden strategiat luovat puitteet tasa-arvotyölle, mutta tunnistetaanko työelämässä epätasa-arvoistavia rakenteita ja asenteita?

Teoreettinen ja käsitteellinen esittely:

Teoreettisessa osiossa käyn läpi sukupuolten tasa-arvoa käsittelevän normiston ja keskeisimmät käsitteet, sekä tutkimuskohderyhmäni taustaorganisaation Lappian tasa-arvosuunnitelman.

Metodologinen esittely:

Tutkimukseni on luonteeltaan kvantitatiivinen. Kysely Lappian henkilöstölle toteutettiin verkkokyselynä. Analyysissa olen käyttänyt myös kvalitatiivisia menetelmiä, erityisesti avoimia vastauksia analysoidessa.

Keskeiset tutkimustulokset:

Lapiassa tasa-arvo on tunnettu arvoperiaatteena, mutta sen tunnistaminen käytännön työelämässä rajoittuu usein vain suoriin häirintä- ja syrjintätapauksiin. Sukupuolineutraalius on tunnetuin tasa-arvon muoto. Vanhat ajatusmallit ja rakenteet istuvat tiukassa ja segregaatio elää myös Lappian henkilöstön keskuudessa.

Johtopäätökset:

Lappian henkilöstö tuntee tasa-arvon käsitteen hyvin ja Lappiaa voi asiakirja-aineiston perusteella luonnehtia tasa-arvoiseksi organisaatioksi. Henkilöstön mielestä kuitenkin eritoten palkkauksen tasa-arvo, ennen kaikkea toimialojen välillä, kaipaa läpinäkyvyyttä. Suoranaista häirintää ja ahdistelua esiintyy vähän, mutta kaikkea häiritsevää käytöstä ei välttämättä tunnisteta tai määritellä ahdisteluksi. Häirinnän koetaan olevan lähinnä subjektiivinen kokemus. Organisaation sisällä sukupuolten eroa ylläpitävien rakenteiden ja asenteiden tarkastelu on aiheellista.

Asiasanat: tasa-arvo, työyhteisö, segregaatio

Author(s): Sirpa Jokelainen-Klemetti
Title: “In Lappia all employees are equal, some more equal than others” – How Lappia employees conceive gender equality in their workplace
Pages +appendixes: 38+4
Thesis description: In my Thesis I am concentrating on gender equality in Lappia. Terminology, laws and organisational strategies provide a structure for the gender equality work but does the average staff member recognise inequalities in the practises?
Theoretical summary: I explain some of the laws, main terminology and strategies concerning gender equality. I have also studied Lappia’s own strategies and staff policies.
Methodological summary: The research is mainly quantitative. The survey for the Lappia employees was conducted via internet questionnaire. In analysis I have used also qualitative methods, particularly in interpreting the open responses.
Main results: Gender equality is a well known principle in Lappia. The main concern in equality seems to be inequality in wages between teachers. Gender inequality is often considered to be more straightforward cases of harassment and discrimination between sexes, leaving the somewhat milder cases, e.g. use of lingo, to be more subjective and therefore less obvious to consider abuse. Gender-neutrality is the best known policy. The old mindset is difficult to alter and segregation lies still beneath corporate policies.
Conclusions: Lappia personnel are familiar with the concept of gender equality. Based on corporate documents Lappia can be described as equal organization. The staff views on inequalities concern the wages which seem to alter between sectors. There’s very little harassment or abuse happening but all the disruptive behavior may not be detected or regarded as abuse. Harassment is considered to be primarily a subjective experience. Within the organization, the structures and attitudes maintaining supporting inequality, review is appropriate.
Key words: gender equality, workplace, segregation

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	5
2 METODOLOGISET VALINNAT	6
3 TASA- ARVON TAUSTALLA	9
3.1 Sukupuolen monet merkitykset.....	9
3.2 Tasa-arvo ja työelämä	11
3.3 Tasa-arvo lainsäädännössä	13
4 TASA-ARVO LAPPIAN ORGANISAATIOSSA.....	15
5 TASA-ARVO LAPPIAN HENKILÖSTÖN KOKEMANA	21
5.1 Kohdejoukon edustavuus ja tulosten luotettavuus	21
5.2 Tasa-arvon toteutuminen.....	22
5.3 Seksuaalista häirintää?	27
6 TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET	30
7 POHDINTA JA TYÖN ARVIOINTI	33
LÄHTEET.....	37

1 JOHDANTO

Sain opinnäytetyölleni aiheen syksyllä 2009 opinnäytetyöaihepankista. Sosionomi (AMK) – opinnoissa tasa-arvoa on käsitelty hyvin pintapuolisesti ja halusin perehtyä aiheeseen enemmän. Minua kiinnostaa erityisesti työelämän tasa-arvo ja se, miksi sukupuolella on merkitystä vielä 2000-luvun työelämässä. Tutkin siis opinnäytetyössäni sukupuolten tasa-arvoa niin organisaation kantavana arvona kuin arjen työelämässä. Tutkin

1 miten sukupuolten tasa-arvo otetaan huomioon työelämässä sekä

2 miten sukupuolten tasa-arvo toteutuu työpaikalla.

Minulla ei ole Lappiasta niin organisaationa kuin työyhteisönäkään omakohtaista kokemusta. Tutkimukseni teoria pohjaa asiakirja-aineistoon, eli tasa-arvolain ja terminologian opiskelun ohella tutustuin myös kuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sekä tilastotietoon. Saadakseni tietoa toteutuneesta tasa-arvosta henkilökunnan näkökulmasta, toteutin henkilöstölle tasa-arvoaiheisen lomakekyselyn. Työssäni pyrin etsimään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia virallisen tasa-arvosuunnitelman linjausten ja vastaajien välittämän käytännön elämän väliltä sekä kiteyttämään vastauksista niitä seikkoja joihin vastaajat toivovat muutosta, kuin myös niitä joihin vastaajat ovat tyytyväisiä.

2 METODOLOGISET VALINNAT

Pääasiallinen tutkimusaiheeni, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä, vaatii lakiin ja organisaation arvoihin perehtymistä, sekä selvittävän kyselyn toteuttamista. Tutkin, miten sukupuolten tasa-arvo otetaan huomioon organisaation taholta ja selvitän kyselyn kautta miten työntekijät kokevat sukupuolten tasa-arvon toteutuvan käytännössä. Haen myös yleisluontoista tietoa siitä, mitä vaaditaan hyvän ja tasa-arvoisen työyhteisön saavuttamiseksi.

Tutkimusaihe ja kyselyn toteuttamisen tarve tulivat Letka-hankkeesta (Lapin Letka 2011), jolloin tutkimusjoukoksi valikoitui Koulutuskuntayhtymä Lappian henkilökunta. Tutkin Lappian henkilökunnan mielipiteitä työyhteisönsä tasa-arvoasioista kyselyn avulla. Kyselylle oli hankkeen puolesta olemassa valmis pohja, jota Lapin Ammattiopisto on työstänyt omaa tasa-arvosuunnitelmaa tehdessään.

Kysely on tutkimuksen tekemisen yksi keskeinen menetelmä. Kyselyn avulla aineistoa kerätään standardoidusti ja kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietyistä perusjoukosta. Standardoituus tarkoittaa sitä, että samaa asiaa on kysyttävä kaikilta vastaajilta prikulleen samalla tavalla. Aineistoa voidaan kerätä lomakkeita käyttäen ainakin kahdella päätavalla: posti- ja verkkokyselyllä tai kontrolloidulla kyselyllä. Postikyselyn etuna on nopeus ja vaivaton aineiston saanti. Lopullinen vastaajamäärä riippuu siitä kuinka iso otanta on ja mikä on tutkimuksen aihepiiri. Jos vastaajat kokevat aiheen itselleen läheiseksi, se näkyy vastausprosentissa. Kontrolloitu kysely taas tarkoittaa, että tutkija joko jakaa lomakkeet henkilökohtaisesti informoiden samalla vastaajia kyselyyn liittyvistä asioista tai tutkija noutaa täytetyt lomakkeet itse ja voi tällöin keskustella lomakkeen täyttämiseen tai tutkimukseen liittyvistä asioista. Kyselymenetelmä on tehokas, sillä se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Jos lomake on huolellisesti suunniteltu, aineisto voidaan nopeasti käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida se tietokoneen avulla.

Kyselytutkimuksen heikkouksiin voidaan lukea aineiston pinnallisuus ja teoreettisen puolen vaatimattomuus. Koskaan ei myös voi olla täysin varma kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. Jos vastauksia ei ala määräajan päättyessä kuulumaan, tutkija voi joutua ”karhuamaan” vastauksia. Useimmiten karhuaminen toistetaan kaksi kertaa.(Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 193-198).

Koska kysely pohjautui Lapin Ammattiopiston tasa-arvoryhmän laatimaan kyselylomakkeeseen, minun tehtäväkseni jäi muokata kysymyksistä sellaisia että ne kohdentuvat koko oppilaitoksen sijaan vain henkilöstöön. Postikyselyn sijaan päätin käyttää Webropol- ohjelmaa. Muotoilin kysymykset ohjelmaan ja lähetin linkin kyselyyn henkilöstölle Lappian talouspäällikön välityksellä, sillä on todennäköisempää että henkilöstö vastaa innokkaammin johtohenkilön välittämään kyselyyn kuin suoraan opiskelijalta tulleeeseen. Kysely lähetettiin huhtikuun 2011 lopulla koko Lappian henkilökunnalle joita on yli 700 henkilöä. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa ja ”karhusin” vastauksia toisen viikon alussa. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 209 henkilöä. Vastausprosentti on siis noin 27,7 prosenttia koko henkilöstöstä. Vastausprosentti jäi mielestäni alhaiseksi, johon pohdin syitä tuonnempana.

Webropol- ohjelma tarjoaa osittain valmiin yhteenvedon ja tyylilliset valinnat muun muassa kaavioiden selkeän ulkoasun tein itse. Avoimet vastaukset analysoin Word- ohjelmaa käyttäen, oppimiani kvalitatiivisia menetelmiä soveltaen, teemoitellen ja värein koodaamalla. Tasa-arvon toteutumisen ollessa aiheena vastausten analysointi on erittäin antoisaa. Erityisesti avoimet vastaukset kertovat paljon ja niistä nousee esiin myös työyhteisön kipupisteitä. On muistettava, että tulkin varaan jää paljon ja tutkijana minun on hyödytöntä yrittää tulkita tekstin tyylillisiä merkityksiä ja piileviä tarkoituksia. Tutkimuksessa olisi pyrittävä objektiivisuuteen. Käytännössä se ei ole mahdollista, koska tutkija itse päättää tutkimusaiheensa ja näkökulmansa sekä tutkimusotteen ja aineiston keräämisessä ja analysoinnissa käytettävät menetelmät. Jo alusta asti tutkijan omat uskomukset vaikuttavat hänen valintoihinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 19, 69 – 70.)

Lajittelin aineiston asiasanojen perusteella. Asiasanat valikoin aineistosta yleisyyden perusteella, esimerkiksi *palkka* ja *häirintä*, joille annoin värikoodit joilla merkitsin tekstimassan. Seuraavaksi kokosin värikoodatun aiheisanan sisältävän vastauksen

nimittävän teeman alle. Värikoodit auttoivat minua laskemaan vastausmassasta sen, kuinka usein vastauksissa esiintyy maininta esimerkiksi palkkauksesta, loukkaavasta kielenkäytöstä, ahdistelusta jne.

Lainaan työssäni joitain avoimien kysymysten vastauksia jotka mielestäni tukevat muun aineiston luomaa kuvaa Lappian tasa-arvotilanteesta. Päätin aluksi merkitä lainaukseen myös vastaajan sukupuolen, mutta jouduin luopumaan ajatuksesta sillä osa vastaajista oli jättänyt sukupuolen kertomatta.

3 TASA- ARVON TAUSTALLA

3.1 Sukupuolen monet merkitykset

Tasa-arvo käsitteenä on hyvin monipuolinen ja ulottuu kaikille elämänalueille. Tähän lukuun olen kerännyt tiivistetysti käsitteitä ja lainsäädäntöä jotka liittyvät sukupuolten tasa-arvoon työelämässä.

Sukupuoli ja seksuaalisuus ovat paitsi ihmisiin liittyviä määreitä, ominaisuuksia ja niiden kokonaisuuksia, ne ovat myös suhteita; valtasuhteita, hierarkioita ja järjestelmiä. Yleinen tapa hahmottaa sukupuolia ja seksuaalisuuksia on tehdä se vastakkainasettelun kautta. (Saresma, Rossi & Juvonen 2010, 22)

Ihmiset määrittelevät lailla ja sairausluokituksilla normaalin ja epänormaalin käytöksen. Normit ylläpitävät toivottua käytöstä ja epätoivottua pidetään poikkeavana. Suomalaista tasa-arvoyhteiskuntaa ajatellessa täytyy muistaa, että homoseksuaalisuuskin oli rikos vielä 1970- luvulla. Sukupuolen ja seksuaalisuuden eri ilmenemismuodot ovat vasta nyt todella nousemassa yleiseen tietoisuuteen, eikä vastakkainasettelulta voi välttyä. Vastapariiksi riittää, että on mies ja nainen ja heitä erottavia ominaisuuksia kyetään erottamaan jo vauvaikäisestä. Naisille tyypillisiä ominaisuuksia ei yleensä katsota hyvällä biologisesti miespuolisessa henkilössä, eikä päinvastoin. Vaikka ihmiset jaetaan yleensä kahteen sukupuoliluokkaan, puhdasta lokerointia on kuitenkin mahdoton tehdä, sillä ei ole mahdollista olla yksiselitteisesti feminiininen nainen tai maskuliininen mies. Vasta parina viime vuosikymmenenä on alettu ymmärtää sukupuolen moniulotteisuutta: sukupuoli ei ole pelkkä biologinen ominaisuus, vaan siihen liittyy erottamattomasti myös psyykkinen ja sosiaalinen kokemus itsestä. Suomen kielessä sukupuolta käytetään ennen kaikkea sukupuolen juridisen merkityksen selventämiseksi, seksuaalisuus ja eritoten seksuaalinen suuntautuminen ovat rajanvedoltaan vielä moniulotteisempia.

Biologinen sukupuoli muodostuu seuraavista osa-alueista: geneettinen, anatominen ja hormonaalinen sukupuoli. Geneettinen sukupuoli on se, joka määräytyy hedelmöittymishetkellä äidin ja isän kromosomeista. Anatomiseen sukupuoleen kuuluvat sukupuolen ulkoiset ja sisäiset rakenteelliset ominaisuudet, sukurauhaset. Munasarjat ja kivekset tuottavat hormoneja, joiden suhde kehossa vaikuttaa siihen, kumpaa sukupuolta henkilö biologisesti on. *Sosiaalinen sukupuoli* on henkilön tunne omasta sukupuolesta. Sosiaalisella sukupuolella viitataan sukupuolen kokemuksellisiin, persoonallisiin, sosiaalisiin, kulttuurisiin sekä juridisiin ominaisuuksiin. Sosiaalinen sukupuoli on yksilöllinen, valittu, rakennettu ja muuttuva. Sosiaalinen sukupuoli on henkilön omaa tapaa tehdä itseään sukupuoliseksi, tapa omaksua naiseuteen tai mieheyteen liitettyjä piirteitä. Omaksumamme tavat voivat olla samansuuntaisia kuin biologinen sukupuoli, tai olla olematta. Ihminen voi siis kokea sosiaalisen sukupuolensa toiseksi kuin hänen biologinen sukupuolensa on. (Vilkkä 2010, 17-20)

Tasa-arvokeskustelussa käytetään myös termejä *sukupuolineutraalisuus* sekä *sukupuolisokeus*. Sukupuolineutraalisuus tarkoittaa asennetta, jonka mukaan sukupuolella ei ole merkitystä. Suomessa on perinteisesti pidetty sukupuolineutraalisuutta tasa-arvon takeena, vaikka neutraaliin suhtautumiseen pääseminen on kuitenkin käytännössä mahdotonta ja siihen pyrkiminen estää naisten ja miesten eriarvoisuuden ymmärtämisen työelämässä, saati eriarvoisuuden tuomien ongelmien ratkaisemisen. Sukupuolisokeus tarkoittaa, ettei tunnisteta työpaikalla syntyneitä käytäntöjä, palkkaeroja ja hierarkioita jotka voivat olla sukupuolisesti epätasa-arvoisia. Sukupuolten tasa-arvo voidaan määritellä kolmella tavalla. *Muodollinen tasa-arvo* toteutuu silloin, kun laki, säädökset ja ohjeet ovat samanlaisia sukupuolesta riippumatta. Muodollisen tasa-arvon toteutumisesta on äänioikeus, opiskeluoikeus ja oikeus saada samasta työstä samaa palkkaa. *Mahdollisuuksien tasa-arvo* tarkoittaa naisten ja miesten yhtäläisen arvostuksen ja mahdollisuuksien takaamista. Jotta mahdollisuuksien tasa-arvo toteutuisi, se edellyttäisi että eriarvoisuus tunnustetaan ja altavastaajaa autetaan erillisillä toimilla. Varsinaisesta *toteutuneesta tasa-arvosta* voidaan puhua vasta, kun eriarvoisuus on todettu ja tunnustettu ja sitä ylläpitävät käytännöt on muutettu ja rakenteet purettu. (Huhta & Kolehmainen & Lavikka & Leinonen & Rissanen & Uosukainen & Ylöstalo 2005, 29-30)

3.2 Tasa-arvo ja työelämä

”Sukupuoli ja siihen liittyvät kysymykset herättävät usein voimakkaita tunteita. Käsitys sukupuolista kahtena olemuksellisesti erilaisena olentona johtaa helposti keskinäiseen vertailuun ja vastakkainasetteluun. Erilaisuutta ja eriarvoisuutta tullaan käytännössä tuottaneeksi sekä koulutuksessa, työelämässä että muussa elämässä. Tämä näyttäisi myös olevan hankalasti voitettava tasa-arvon este”

(Brunila & Heikkinen & Hynninen 2005, 11)

Vaikka haluaisimme, emme voi lähteä kotoa työmaailmaan sukupuolettomana. Meidät on kasvatettu biologiseen sukupuoleemme ja siihen liittyvät arvostukset ja tottumukset vaikuttavat valintoihimme ja kohteluunme. Sukupuolen merkityksen tunnistaminen edellyttää erityisesti työelämän menestyjiä arvioimaan tapoja, joilla he ovat menestyneet. (Huhta & Kolehmainen & Lavikka & Leinonen & Rissanen & Uosukainen & Ylöstalo 2005, 28)

Vaaditaanko siis naiselta maskuliiniseksi miellettyjä ominaisuuksia pärjätäkseen urallaan ja ylipäättään luoko nainen uraa perheen kustannuksella? Voi kysyä onko työelämän ja perheen yhdistävä nainen sankari, kuten mies yleensä on vai sukupuolensa luopio. Suomalaisilla työpaikoilla tasa-arvon haasteena ei niinkään ole ollut sukupuolesta johtuva tietoinen syrjiminen vaan eriarvoistavat käytännöt. Sukupuoleen liitetyt odotukset ja jo olemassa olevat työnjaot asettavat miehet ja naiset eriarvoiseen asemaan.

Sukupuolisopimus on käsite, joka tuo sukupuolijärjestelmään historiallisen ulottuvuuden. Sukupuolisopimuksella tarkoitetaan ääneen lausumatonta, kirjoittamatonta ja näkymätöntä seksuaalista sopimusta naisten ja miesten välisistä keskinäisistä suhteista, sukupolvien välisistä suhteista sekä palkkatyön ja kotityön jakaantumisen suhteista. Sukupuolisopimuksen mukaan yhteiskunnallinen elämä jakautuu kahtia julkiseen ja yksityiseen alueeseen, jotka tulee pitää tiukasti erossa toisistaan. Miehet kantavat vastuun julkisesta eli yhteiskunnan tuotannollisesta toiminnasta, kun taas naisille kuuluu yksityisen alueen reproduktiivinen toiminta eli synnyttäminen ja hoiva. Julkiseksi ja yksityiseksi määritellyt alueet ovat hierarkkisissa suhteissa toisiinsa ja sukupuolisopimukseen kuuluu

myös että julkisen alueen työtä arvostetaan palkalla muualla tehtävän työn ollessa palkatonta. Yhteiskunnallisen kehityksen myötä naisten yksityiseen alueeseen rajoittunut kotityö, varsinkin niin kutsutuissa hyvinvointivaltioissa, on laajentunut kollektiiviseksi huolenpitotyöksi. (Pateman 1988, 77- 116)

Tarkastellessa suomalaista työelämää näyttää sukupuolisopimus toteutuneen Suomessa lähes täydellisesti. Vaikka naiset ovat osallistuneet kodin ulkopuoliseen työhön lähes tasavertaisesti jo kymmenien vuosien ajan, he ovat olleet mukana vain tietyillä työmarkkinoiden alueilla ja tietyissä ammateissa. (Juutilainen 2003, 51- 52)

Ammattikentän tasa-arvoistuminen on tarkoittanut lähinnä sitä, että naisten osuus miesvaltaisilla aloilla on noussut. Työelämä on siis ollut jakautunut sukupuolten kesken eli *segregoitunut*, siitä lähtien kun naiset ovat lähteneet palkkatyöhön. Segregaation purkaminen voisi määrittää ammattien sisältöjä ja työn tekemisen malleja ja sääntöjä uudelleen. Se voisi myös lisätä molempien sukupuolten mahdollisuuksia tehdä valintoja heitä henkilökohtaisesti kiinnostaviin ammattialoihin ja työtehtäviin. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 122-123)

Tasa-arvo ilmenee työyhteisössä monin eri tavoin ja monella eri tasolla. Ensisijaisesti tasa-arvoisuus ilmenee aktiivisena henkilöstöpolitiikkana, organisaation asenteissa työyhteisön jäseniä kohtaan; naisten ja miesten välistä sekä keskinäistä erilaisuutta arvostetaan ja tuetaan. Tasa-arvo näkyy niin naisten ja miesten määrällisenä edustuksena erilaisissa tehtävissä ja asemissa, kuin myös johdon poliittisena ja tavoitteellisena tahtona. Tasa-arvoinen työyhteisö suhtautuu kannustavasti työn ja perhe-elämän yhdistämiseen. Erilaisuus hyväksytään rikkautena, joka tuo työtehtäviin erilaisia näkökulmia ja kehittää työtapoja, kun onnistutaan ylittämään vastakkaisuudet luovalla tavalla. (Huhta ym. 2005 32-35)

Tasa-arvotyöstä on työpaikalle hyötyä monin tavoin. Tasa-arvon toteutuessa tapahtuu asennemuutos, joka parantaa työilmapiiriä ja – motivaatiota, lisää työviihtyvyyttä sekä vähentää eripuraista ja hajottavaa kilpailua. Tasa-arvoinen työyhteisö vaikuttaa myönteisesti myös stressiin ja voi vähentää sairauspoissaoloja. Tasa-arvotyöllä edistetään myös luovuutta ja kekseliäisyyttä, sekä suunnataan yksilöiden osaamista

tarkoituksenmukaisemmin, kun sukupuolirajoja kyetään ylittämään. Onnistunut tasa-arvotyö parantaa työtehoa ja tulosta, sekä parantaa tuottavuutta ja yrityksen julkisuuskuvaa. (Huhta ym. 2005, 37)

3.3 Tasa-arvo lainsäädännössä

Tärkein laki jolla tasa- arvon edistämismääräyksiä toteutetaan, on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Tasa-arvolain (609/1986) tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaa kuuluvissa syrjintätilanteissa. Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälän (6§) neljäs momentti velvoittaa sukupuolten tasa- arvon edistämiseen. Yhdenvertaisuuspykälä velvoittaa sekä muodollisen että tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseen. Näitä kahta tasa-arvon muotoa on vaikea erottaa toisistaan, sillä jokin menettelytapa joka itsessään voi vaikuttaa sukupuolineutraalilta voikin olla välillisesti syrjivä. Välillisen syrjinnän ehkäisemiseksi voidaan käyttää esimerkiksi sukupuolivaikutusten arviointia. Sukupuolivaikutusten arvioinnin tavoitteena on huomioida sukupuolten väliset erot ja löytää miesten ja naisten välisen tasa-arvon kannalta merkittävät kysymykset ja vaikutukset. Arviointi aloitetaan toiminta- alueen kartoituksella. Jos toiminta kohdistuu ihmisiin, sillä voi olla vaikutusta naisten ja miesten välisen tasa-arvoon. Jos toiminta kohdistuu elämänalueille, joilla on merkittäviä eroja miesten ja naisten välillä, on toiminnalla todennäköisesti vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon. (STM 20)

Kartoituksessa tulee käyttää apuna oikeaa tietoa, ei arvailuja tai mielikuvia. Tarkasteluun voi käyttää seuraavia kysymyksiä:

- ovatko naiset ja miehet tasapuolisesti edustettuina toiminnassa ja päätöksenteossa?
- onko tietoa (tutkimukset, tilastot) saatavilla sukupuolen mukaan eriteltyinä?

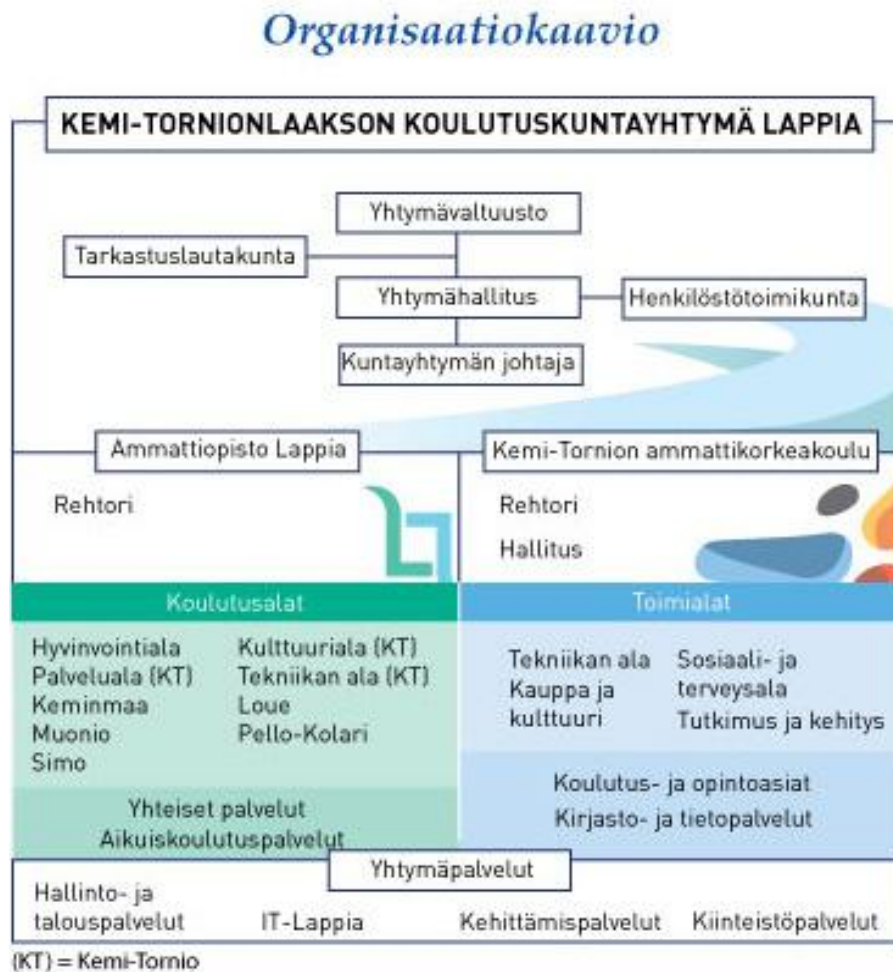
- millaisissa elämäntilanteissa naiset ja miehet ovat toiminta-alueella?
- miten erilaiset resurssit (raha, aika, tila jne.) ja mahdollisuudet jakautuvat naisten ja miesten välillä?
- onko naisten ja miesten tasa-arvo otettu huomioon toimintaa ohjaavissa normeissa ja arvoissa, esimerkiksi yleisissä toimintaohjeissa? (STM 2007 20- 21)

Välillisen syrjinnän kieltä korostaa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen tärkeyttä. Valtavirtaistamisella voidaan saada näkyviin esimerkiksi se, miten jollain tavallisena pidetyllä menettelytavalla saattaakin olla tosiasiallisesti toista sukupuolta syrjiviä vaikutuksia. Tasa-arvolain mukaan, tasa-arvon valtavirtaistaminen on Suomessa jokaisen viranomaisen velvollisuus. Sukupuolivaikutusten arviointimenetelmiä tulee kehittää ja arviointi ottaa osaksi lainsäädännön ja valtion talousarvion valmistelua. (STM 2007, 14)

Tasa-arvolaki edellyttää työnantajaa myös tekemään palkkakartoituksen osana tasa-arvoselvitystä. Palkkakartoituksissa arvioidaan yleensä samoissa tehtävissä tai ammattinimikkeillä toimivien naisten ja miesten välisiä palkkaeroja, mutta eri tehtäväryhmissä samanarvoisissa töissä toimivien palkkaerojen syyt jäävät kuitenkin analysoimatta. Lain vaatimus ei jää näin toteutumatta. Palkkakartoitus on merkittävä keino sukupuolten välisten perusteettomien palkkaerojen selvittämiseksi. Palkkakartoituksen toteuttamisessa työpaikoilta on edellytettävä eri tehtävä- ja ammattiryhmien vaativuuksien vertailua ja analysointia nykyistä tarkemmin. (JHL 2011)

4 TASA-ARVO LAPPIAN ORGANISAATIOSSA

Koulutuskuntayhtymä Lappian jäsenkuntia ovat Kemi, Keminmaa, Kolari, Muonio, Pello, Simo, Tervola, Tornio ja Ylitornio. Lappian tehtävä on ylläpitää Kemi- Tornion ammattikorkeakoulua ja Ammattiopisto Lappiaa. Päätoimista henkilöstöä on n.750 henkilöä joista 31.12.2009 päivitetyn henkilöstöraportin mukaan oli miehiä 339 (45%) ja naisia 415 (55%). Kuvio 1. Lappian organisaatiokaavio:



(Lappia 2011)

Organisaatiokaaviosta on nähtävillä Lappian monimuotoisuus niin toimialojen kuin sijainnin suhteen. Koulutuskuntayhtymä on laaja-alainen ja perustehtävän toteuttamisen lisäksi henkilöt voivat työskennellä eri kokoonpanoissa toimikunnissa, valtuustoissa ja lautakunnissa.

Tasa-arvo on Lappiassa näkyvä arvo. Tasa-arvo mainitaan erikseen Lappian missiossa, tavoitteissa, ohjausdokumenteissa, resursoinnissa (naisten ja miesten palkkauksessa), organisoinnissa, sekä seuranta- arviointi- ja palkitsemisjärjestelmissä. Lappian organisaation arvoissa tasa-arvo mainitaan kahdessa yhteydessä; ensimmäinen kirjattu arvo on *ihmisen arvostaminen*, joka tarkoittaa että lappialaiset arvostavat ja kunnioittavat tasapuolisesti kaikkia kanssaihmissään, toimivat esimerkillisesti ja pitävät tärkeänä kasvatusta ja hyviä tapoja, sekä ammatillista osaamista. Toinen kirjattu arvo on *oikeudenmukaisuus*, jonka mukaan Lappiassa toimitaan tasa-arvoisesti, rehellisesti, avoimesti, perustellusti, laillisesti ja luotettavasti. Tasa-arvon edistäminen on jokaisen työntekijän tehtävä. Työntekijöillä on oltava samanlaiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet toimia työelämän kaikilla alueilla ja tasoilla. Lappia tunnistaa, että tuottavuus ja työelämän laatu paranevat, kun henkilölle annetaan mahdollisuus hyödyntää osaamistaan ja kykyjään hänelle sopivissa tehtävissä sukupuolesta riippumatta. Sukupuolten välisen tasa- arvon edistäminen on tärkeä osa Lappian henkilöstöpolitiikkaa sekä henkilöstön hyvinvoinnin kehittämistä. Henkilöstöpolitiikassa tasa-arvon mainitaan liittyvän mm. palkkaukseen, johtamiskäytäntöihin, rekrytointiin, työtehtäviin ja työolosuhteisiin. Tasa-arvoinen palkkaus on tuottavan, laadukkaan ja oikeudenmukaisen työelämän perusedellytys. Lappian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma edellyttää myös, että kuntayhtymän henkilöstön ja opiskelijoiden tulee ilmentää toiminnassaan tasa-arvolain mukaisia arvoja, asenteita ja käytäntöjä. Henkilöstön tehtävä on välittää nämä arvot koulutettaville. Esimiesten tehtävä on aktiivisesti ottaa tasa-arvo huomioon osana työn suunnittelua, toteutusta, arviointia ja palautetta sekä kehittämistä. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Päätöksenteon ja sen valmistelun läpinäkyvyyden ja avoimuuden lisääminen kaikilla tasoilla on tasa-arvokehityksen tärkeä kulmakivi. Lappian tavoitteena on myös tasa-arvoinen johtamiskulttuuri, jonka mukaisesti kuntayhtymän henkilöstö ja

opiskelijat otetaan huomioon tasa-arvoisina osana työn suunnittelua, toteutusta, arviointia ja palautetta sekä kehittämistä. Tavoitteena on varmistaa, että koko kuntayhtymän henkilöstö kokee, että sitä arvostetaan ja kohdellaan tasavertaisesti sukupuolesta riippumatta.(Lappia 2011.)

Kuntayhtymässä tasa- arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita hoitaa tasa-arvotoimikunta joka seuraa ja arvioi tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vastaa asetettujen toimenpiteiden toteuttamisesta yhteistyössä eri tahojen kanssa. Tasa-arvotoimikunta vastaa myös miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteuttamisesta sekä tiedottaa ja tukee henkilöstöä ja opiskelijoita tasa-arvokysymyksissä. Toimikunnan vastuulla on myös vuosittainen tasa-arvosuunnitelman tarkistaminen sekä kuntayhtymän tasa-arvotilanteen selvityksen laatiminen, sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista tehdään kolmen vuoden välein. Tasa-arvotoimikunnan tehtävä on myös edistää tasa-arvoa käsittelevien selvitysten ja tutkimusten tekemistä sekä niistä tiedottamista, henkilöstökoulutusta sekä antaa tarvittavia lausuntoja kuntayhtymän toimintaohjelmista ja menettelytavoista.(Lappia 2011.)

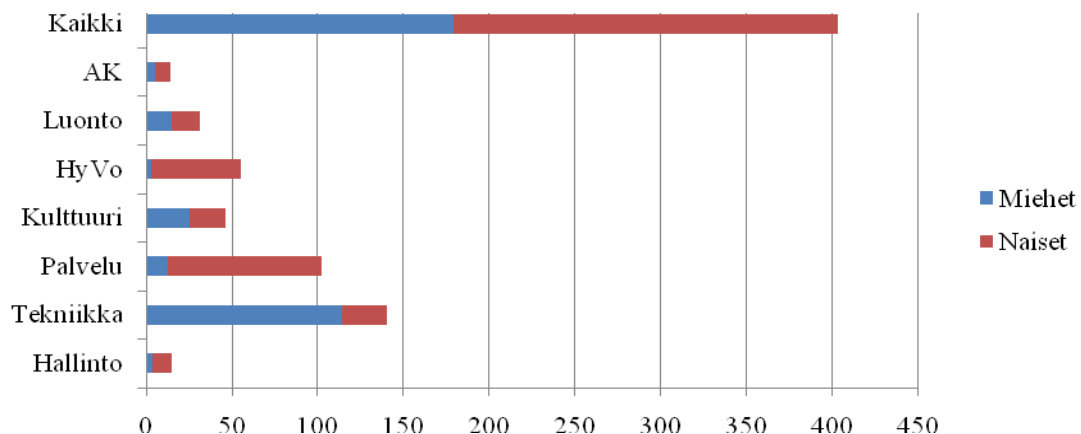
Kuntayhtymän tasa-arvotyön keskeisiä tavoitteita ovat:

- Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon kaikissa kuntayhtymän suunnitelmissa ja päätöksenteossa.
- Kuntayhtymässä toimitaan niin, että henkilöstö ja yhteistyökumppanit sisäistävät tasa-arvon.
- Henkilöstöä koulutetaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa.
- Tasa-arvoajattelu on läpäisyperiaatteena kaikessa opetuksessa siten, että opiskelijat voivat saada tasapuolisen kohtelun opiskelijavalinnoissa, ohjauksessa, opetustilanteissa ja arvioinnissa.
- Kuntayhtymä työnantajana toimii niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia.

- Naisia ja miehiä kannustetaan eteenpäin etenkin niillä aloilla, joilla kyseessä olevaa sukupuolta on vähemmän.
- Kummankin sukupuolen edustajat saavat koulutusta ja kokemusta johtamistehtäviä varten.
- Kuntayhtymän työtä ja työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne ylläpitävät henkilöstön terveyttä, turvallisuutta ja viihtyisyyttä työssä.
- Kuntayhtymän palkkapolitiikka on oikeudenmukainen, kannustava ja tasa-arvoinen. Samasta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta. Virkojen ja työsuhteiden tehtävänimikkeitä muutettaessa otetaan tasa-arvonäkökohdat huomioon.
- Työn tai opiskelun ja perheen yhteensovittaminen on tasa-arvon ja perhepolitiikan keskeisiä alueita. Vaikka lainsäädännöllä on edistetty perheen ja työn yhteensovittamista, käytännöt muuttuvat hitaasti. Perhevapaita ja työaikajärjestelyjä käyttävät ensisijaiset naiset. (Lappia 2011)

Taulukossa eriteltynä kuntayhtymän sukupuolijakaumaa:

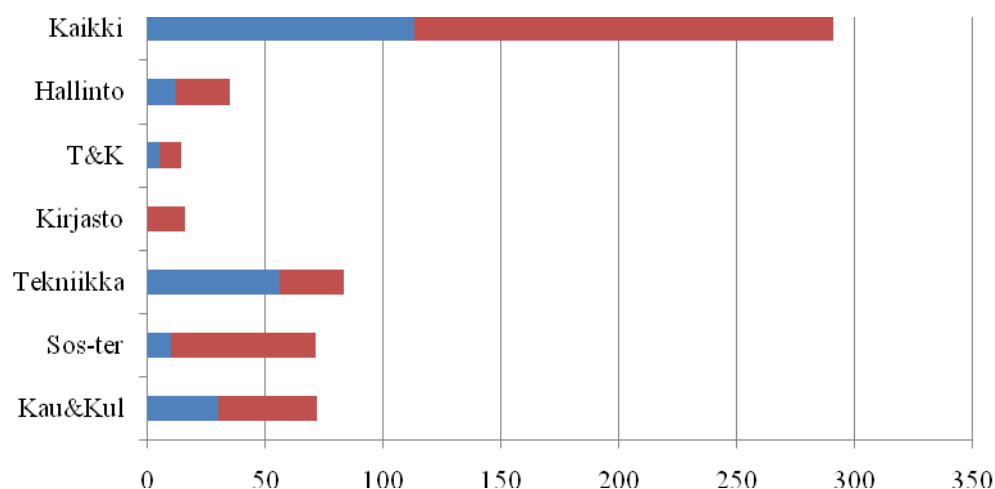
Taulukko 1. Ammattiopisto Lappian sukupuolijakauma, sininen palkki kuvaa miehiä ja punainen naisia.



AK= aikuiskoulutus, Luonto= luontoala, HyVo=hyvinvointiala, Kulttuuri=kulttuuriala, Palvelu=palveluala, Tekniikka=tekniikan ala

Ammattiopisto Lapiassa on noin 400 työntekijää, jotka jakautuvat lähes tasan miehiin ja naisiin. Suurin hajonta sukupuolten välillä on nähtävissä hyvinvointialalla ja palvelualalla, jotka ovat selkeästi naisvaltaisia, sekä miesvaltaisella tekniikan alalla.

Taulukko 2. Ammattikorkeakoulun sukupuolijakauma, sininen palkki kuvaa miehiä ja punainen naisia.



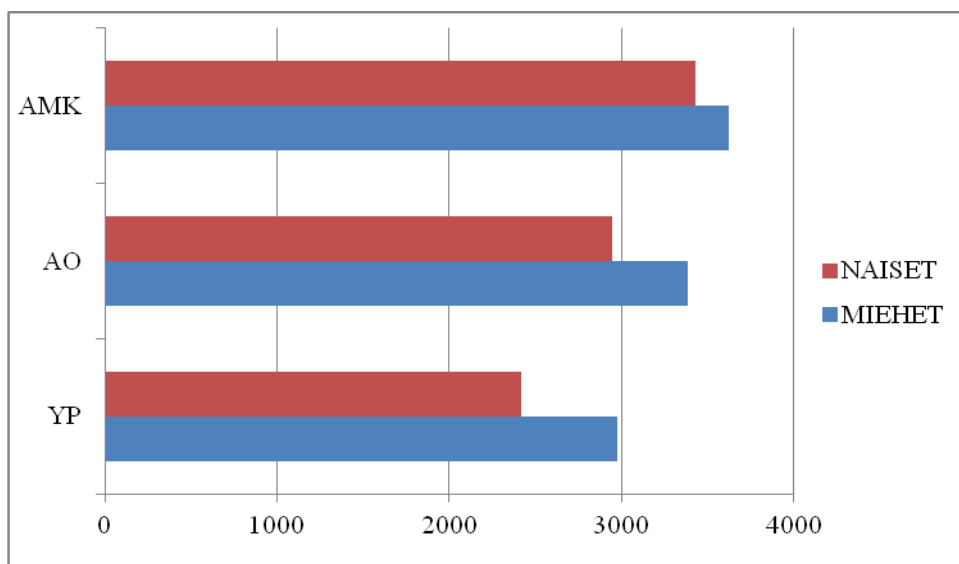
T&K=Tutkimus ja Kehitys, Kirjasto=oppimiskeskusten henkilökunta, Tekniikka=tekniikan ala, Sos-ter=sosiaali- ja terveysala, Kau&Kul= kaupan ja kulttuurin ala

Ammattikorkeakoulussa työskentelee naisia hieman enemmän kuin miehiä. Jälleen suurin jakautuminen näkyy perinteisesti sukupuolittuneilla aloilla tekniikan alan ollessa miesvaltainen ja sosiaali- ja terveysalojen selkeästi naisvaltainen. Hallinto on sekä ammattiopistossa että ammattikorkeakoulussa naisvoittainen.

Yhtymäpalveluissa miehiä on 44 ja naisia 41. Henkilöstöjakaumat on keväältä 2011.

Lapissa keskiarvopalkat sukupuolten välillä vaihtelevat. Ammattikorkeakoulussa työskentelevä mies ansaitsee keskimäärin 3624 euroa kuukaudessa, nainen 3429 euroa. Ammattikorkeakoulussa miesten ja naisten välinen palkkaero on pienin. Ammattiopistossa miespuoliset työntekijät ansaitsevat keskimäärin 3387 euroa kuukaudessa, naistyöntekijä 2945 euroa. Yhtymäpalveluissa työskentelevä mies ansaitsee noin 2972 euroa naisen palkkapussin karttuessa 2420 eurolla.

Taulukko 3. Lappian palkkatilasto yksiköiden keskiarvona



AMK=ammattikorkeakoulu AO=ammattiopisto YP=yhtymäpalvelut

Miestyöntekijöiden palkka tulosalueiden keskiarvona on n. 3327,66 euroa ja naisten 2931,33 euroa. Yhtymäpalveluissa miesten ja naisten keskipalkkaero on suurin, noin 550 euroa, ja ammattikorkeapuolessa pienin, noin 190 euroa. (Lappia 2011) Keskiarvopalkkoja yksityiskohtaisempia palkkatietoja, esimerkiksi alojen välisen vertailun mahdollistamiseksi, minulla ei tutkimusta tehdessä ollut saatavilla.

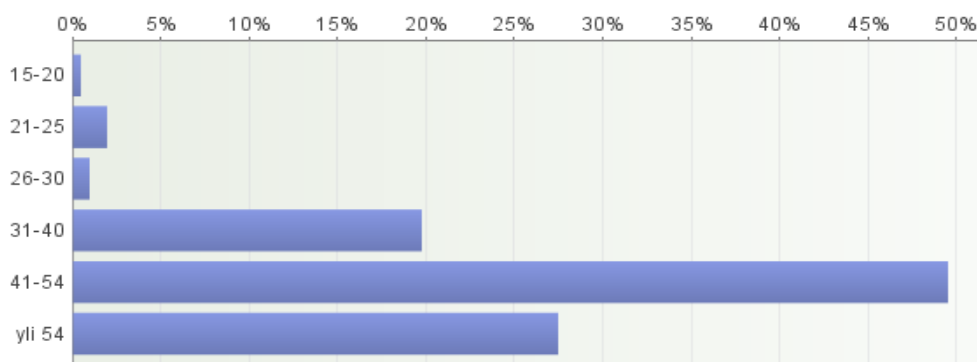
5 TASA-ARVO LAPPIAN HENKILÖSTÖN KOKEMANA

Kysely Lappian henkilöstölle toteutettiin huhtikuussa 2011. Kysely lähetettiin sähköpostitse webropol- linkkinä ja heillä oli kaikkiaan kaksi viikkoa aikaa vastata. Avoimet vastaukset olivat sisällöltään vaikeatulkintaisia ja moni vastaus jäi tutkijan tulkinnan varaan siinä, tarkoittaako ilmaiseeko vastaus vastaajan mielipidettä sukupuolen tasa-arvosta yleensä vai juuri omaa työyhteisöä koskevaa mielipidettä.

5.1 Kohdejoukon edustavuus ja tulosten luotettavuus

Lapissa on 754 työntekijää joista naisia 415 ja miehiä 339. Kuntayhtymän henkilöstön keski-ikä oli henkilöstöraportin 31.12.2009 mukaan 45 vuotta ja 10kk. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 209 henkilöä, joista kolme jätti kertomatta sukupuolensa. Kyselyn vastausprosentti on 27,7 prosenttia. Vastaajista 56 prosenttia kuuluu opetushenkilöstöön ja lähes 78 prosenttia vastaajista on yli 41-vuotiaita.

Taulukko 4. Vastaajien ikäjakauma



5.2 Tasa-arvon toteutuminen

Lappiassa tasa-arvon periaatteet ovat vahvasti esillä strategioissa ja työntekijät tuntevat ne vastausten perusteella hyvin. Muodollinen tasa-arvo siis toteutuu ja tasa-arvon mahdollisuudet tunnistetaan niin organisaation taholta kuin kyselyyn vastanneiden työntekijöidenkin taholta. 67 prosenttia vastaajista on sitä mieltä että sukupuolten tasa-arvo oppilaitoksessa toteutuu. Vastaajien mielestä tasa-arvoasiat ovat siis pääpiirteittäin kunnossa. Lappiaa voi luonnehtia arvonsa tuntevaksi organisaatioksi, vaikka segregatio elää myös Lappian arkielämässä. Sukupuolittunutta työnjakoa luonnehditaan useissa vastauksissa luonnolliseksi asiaintilaksi. Varsinaisesta toteutuneesta tasa-arvosta ei siis voida Lappiassakaan puhua. Ei ole epäselvää etteikö lappialainen tunnista tasa-arvokysymyksiä, mutta se mitä tasa-arvo kullekin henkilökohtaisesti merkitsee, voi poiketa virallisista määritelmistä. Turvallisin vaihtoehto tasa-arvon määrittämiselle tuntuu olevan sukupuolineutraalius, jolloin sukupuoli pyritään näkemään merkityksettömänä seikkana.

Vastauksista ilmenee että, kuten yleensäkin tasa-arvosta puhuttaessa, huomio kiinnitetään ensisijaisesti varsinaisen syrjinnän ja häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisemiseen kuin olemassa olevien rakenteiden ja ennen kaikkea asenteiden kriittiseen tarkasteluun. Tämä on seikka joka mielestäni jää yleensäkin vähemmälle huomiolle niin mediassa kuin käytännön elämässä. Muutama vastaaja tosin kertoi ”hyvä veli-verkoston” ja oikean puoluekirjan merkityksen vaikuttavan urakehitykseen organisaatiossa enemmän kuin sukupuolen.

Vastaajat saivat avoimen vastauksen myötä mahdollisuuden kertoa omin sanoin mitä tasa-arvo oppilaitoksessa heidän mielestään on. Valtaosa vastaajista aloitti vastauksensa kertomalla ensin käsityksensä tasa-arvosta yleisellä tasolla ja kohdentamalla sitten vastauksensa arvioon juuri oman oppilaitoksensa tasa-arvon toteutumisesta. Lähes kaikki kysymykseen vastanneet edellyttävät tasa-arvon toteutumiselta samapalkkaisuusperiaatetta. Vastaajat kokevat tasa-arvon toteutuvan parhaiten silloin kun sukupuolella ei ole merkitystä päätöksenteossa, tehtävien jakautumisessa tai palkkauksessa.

Tasa-arvo toteutuu silloin, kun kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet vaikuttaa asioihin, sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, puoluekannasta, uskonnollisesta vakaumuksesta tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumatta.

”Tasa-arvo on parhaimmillaan sitä, että työntekijän taikka opiskelijan osaamista ei arvioida hänen sukupuolensa mukaan vaan todellisten taitojen perusteella. Kohtelu on samanlaista olit sitten mies taikka nainen.”

Osa vastaajista ilmaisee vahvasti, että poliittisesti korrektin sukupuolineutraaliuden sijaan miehet ja naiset ovat ”luontaisesti erilaisia” niin ajatusmaailmoiltaan kuin sosiaalisilta taidoiltaan. Tätä ei nähdä haittana vaan pikemminkin hyvänä asiana ja luonnollisena asiainatilana. Jos henkilö työskentelee lähimmässä työyhteisössään ainokaisasemassa, voivat myös sukupuolinäkökulmat kärjistyä.

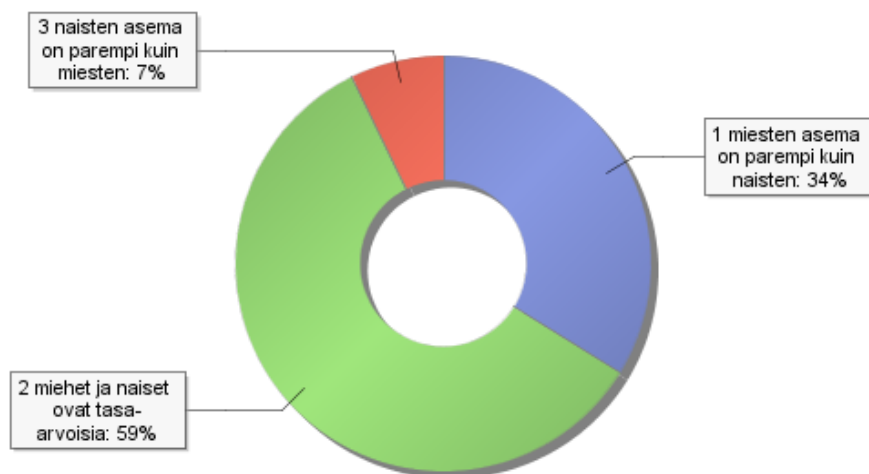
Tasa-arvoon liittyvien ongelmien ääripää nousevat myös esille; johtoporrasta kritisoidaan ”herrakerhoksi” ja naisvaltaisia toimialoja ”tätimafiaksi”, joissa vähemmistöön jäävä sukupuoli on armotta paitsiossa. Eräs vastaaja taas luonnehtii Lappian tasa-arvoa seuraavasti:

”Kuntayhtymässä herrakerho, toimialoilla tasavertaisuus”

Palkkaus koetaan vastausten perusteella eriarvoiseksi eritoten ammattikorkeakoulun opettajistossa. Joka kymmenes vastaaja kokee, että samasta opetustyöstä maksetaan eri aloilla eri palkkaa.

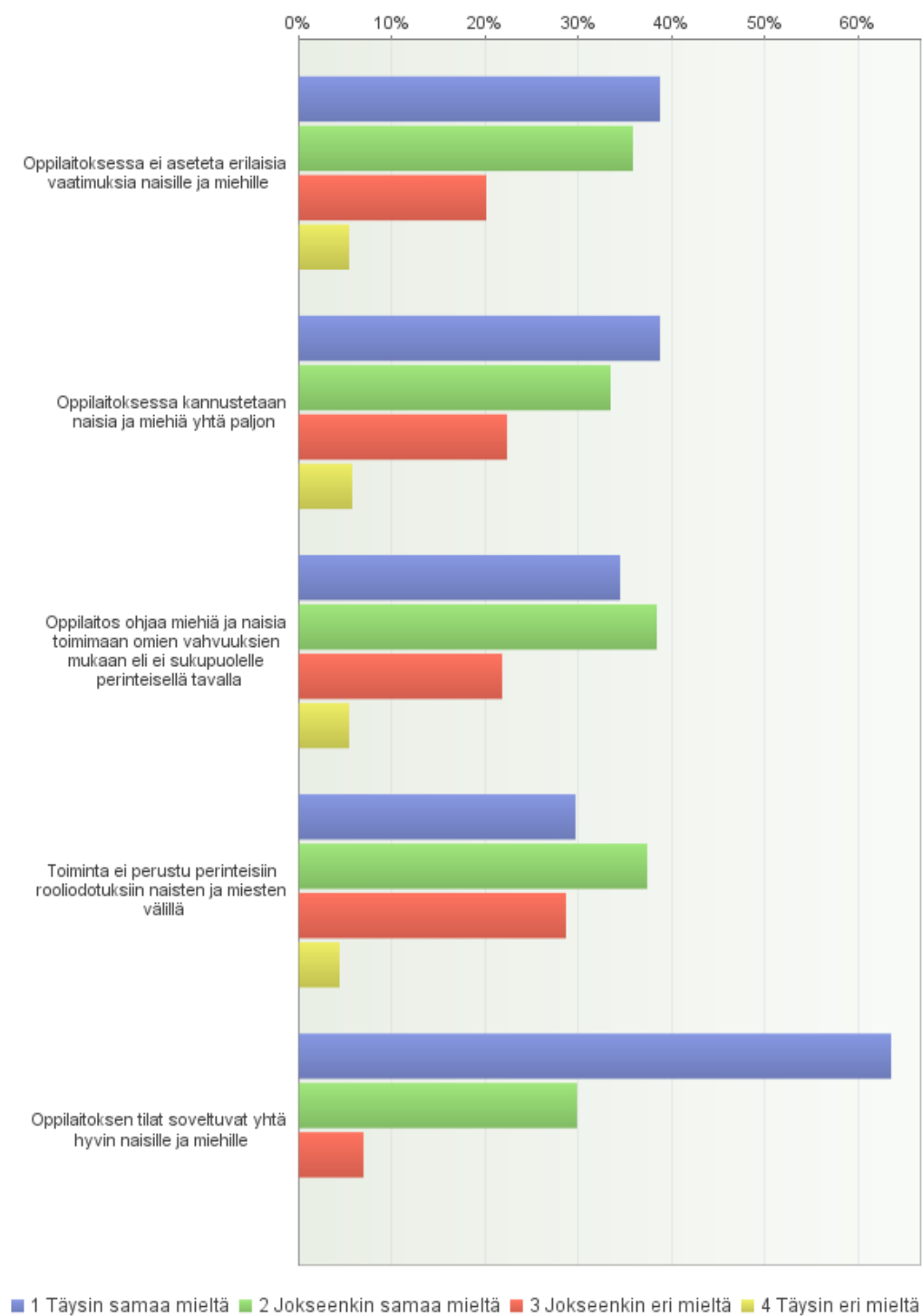
”--- on todella erikoista että ammattikorkeakoulun miesvoittoisella(TEKU) alalla on paremmat opettajien palkat, vaikka kelpoisuusvaatimukset ovat samat”

Kuudennessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan tasa-arvoa oppilaitoksessa väittämien kautta: Kuvio 2.

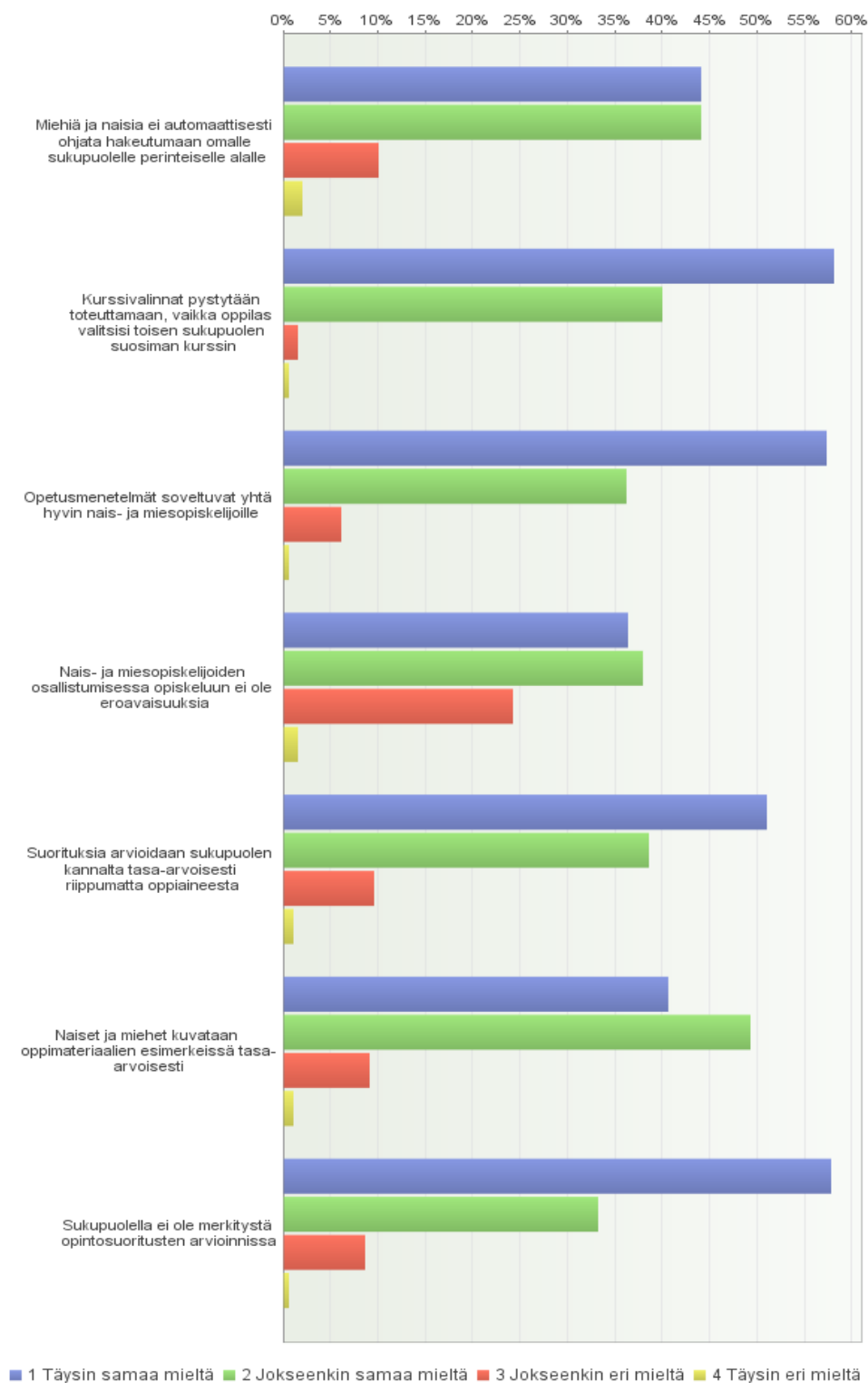


Enemmistö 59 prosenttia vastaajista kokee, että miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia. 34 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä että vaihtoehto ”Miesten asema on parempi kuin naisten” pitää paikkaansa ja 7 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että naisten asema on parempi kuin miesten.

Kuvio 4. Väittämillä kartoitettiin vastaajien mielipiteitä oppilaitoksensa tasa-arvoasioista.



Kuvio 5. Väittämillä kartoitettiin myös henkilöstön mielipiteitä tasa-arvon toteutumiseen opetus- ja opiskeluympäristössä. Vastaajat kokevat, että opiskelijoita kohdellaan tasa-arvoisesti.



Yleiskuva on, että lappialaisten mielestä sukupuolta ei organisaatiossa nosteta esille tarpeettomasti ja kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Eniten kehittämistoimenpiteitä tasa-arvon näkökulmasta vaatii kuitenkin yhtäläisen kohtelun, arvioinnin, kuuntelemisen ja käytöksen toteutuminen. Myös laajempaa keskustelua tasa-arvoasioista toivottiin. Alojen sukupuolierojen kaventumista toivottiin, vaikka toisaalta eroa miesten ja naisten aloihin pidettiin luonnollisena.

5.3 Seksuaalista häirintää?

Yhdeksäs kysymys kartoitti henkilöstön kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä tai ahdistelusta oppilaitoksessaan. Kysymyksessä selkiytettiin seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun koskemaan käytöstä, jossa vihjaavin elein, puhein, asiattomin huomautuksin tai henkilön sopimattomaksi kokemalla tavalla työrauhaa häiritään. Vastauksia tulkitessa täytyy muistaa, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on aina ennen kaikkea henkilökohtainen kokemus. Enemmistön, 61 prosenttia vastaajista mukaan häirintää ei esiinny, 16 prosenttia on sitä mieltä että esiintyy ja 23 prosenttia ei osaa sanoa.

Häirintää tai ahdistelua todistaneet avasivat vastauksiaan monipuolisesti. Opiskelijoiden keskuudessa ahdistelu tai häirintä on vastaajien näkökulmasta vähäisempää kuin henkilöstön sisäinen, mutta sitäkin esiintyy:

”kun kyse on AMK ikäisistä ihmisistä, joilla parinmuodostus on kiivainta, niin äärimmäisen hankala sitä on täysin eliminoida”

Vastaajista yksi kertoi joidenkin miespuolisten opettajien syyllistyvät nuorten naisopiskelijoiden sanalliseen ja fyysiseen ahdisteluun työprojektien yhteydessä. Tämä oli vain yksi mielipide jossa mainittiin tämän kaltaisesta häirinnästä, mutta sinällään mainitsemisen arvoinen asia. Fyysistä häirintää huomattavasti yleisempää on eleiden ja

kielenkäytön kautta välittyvä asenne. Vastaajat jakautuvat niihin, joiden mielestä huomauttelu ja rankka vitsailu ikään kuin kuuluu asiaan:

”Alallamme oleva rankka huumori voi jostakin tuntua häiritsevältä”

”Työpaikkahuumori on paljolti karskimpaa miesvoittoisella metallialalla kuin naisvaltaisissa pehmeämmillä aloilla. Mutta naiset taasen juoruavat vastaavasti enemmän”

ja niihin, joiden mielestä kielenkäyttö voi olla asiatonta ja suoranaisesti loukkaavaa:

Ikävintä on halveksivat ”tytöttely”-nimitykset, jotka tulevat ylemmältä johdolta jopa lähes kuusikymppisille naisille ja tottakai kolmekymppisille naisille!

Myös ulkonäköön ja eritoten naishenkilöihin kohdistuvat, ääneen lausutut huomiot koetaan häirinnäksi. Ulkoiseen olemukseen ja muutoksiin kohdistetut kommentit voi tarkoittaa ja kokea monella tavalla:

”kiitetään laihtumisesta, mutta jos onkin henkilöllä syöpä ja laihtuu sen takia!?”

Kielenkäytöllä ja eritoten sanavalinnoilla on suuri vaikutus. Sanavalinnoilla väännetään asioista kaksimielisiä ja äänenpainoilla voi kertoa enemmän kuin itse sanoilla. Naisten tarpeeton rouvittelu, tytöttely sekä ”naisen logiikan” viljely ovat pieniä mutta tehokkaita keinoja alentaa naissukupuolta oman miehisyyden nostattamiseksi.

Vastaajilta kysyttiin myös kokevatko he oppilaitoksen kurinpitotoimien toteutuvan samalla tavalla sukupuolesta riippumatta.

Enemmistön mielestä tasa-arvo toteutuu myös ongelmatilanteissa, mutta eriäviäkin mielipiteitä ilmeni. Kokemukset jakautuivat oppilaiden kohdalla kahteen suuntaan:

”Arvioinneissa tytöiltä vaaditaan suhteessa paljon parempi suoritus saman numeron saavuttamiseksi.”

”Oppilaita kohdellaan samoin, mutta työntekijöiden kohdalla asia on toisin. Esim. esimies asemassa toimivan miehen toilaileja katsotaan läpi sormien”

”Miehet voivat toimia hieman vapaammin eivätkä saa huomautuksia niin kuin naiset”

”Miesten huonoa käyttäytymistä katsotaan läpi sormien. Samanlainen käyttäytyminen naisten osalta johtaisi huomattavasti kovempiin rangaistuksiin”

”Miehille sanotaan suoraan ja naisille puhutaan ”selän takana” ja aletaan syrjiä”

85 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että oppilaitoksessa toteutetaan yhteisiä sääntöjä tasa-arvoisesti. 15 prosenttia kokee että säännöt eriävät sukupuolen mukaan. Erityisesti tekniikan alaa suomitaan niin palkkaeroista kuin arkisista työkäytännöistä. Osan vastaajista näkemys on, että kyseisen toimialan työntekijät lipsuvat yhteisistä kokouksista, työajasta ja läsnäolosta työpaikalla. Miehiä yleisesti, toimialasta riippumatta, kritisoitiin edellä mainituista asioista ja vastapareiksi mainittiin tunnolliset naiset ja työaikoja vapaammin tulkitsevat miehet. Vastaajien mielestä naisilta odotetaan kiltteyttä, mukautuvaisuutta ja joustavuutta enemmän kuin miehiltä, ja että naiset joutuvat joskus jopa paikkaamaan miespuolisten työntekijöiden töitä. Toisaalta erityisesti ammattikorkeakoulumaailmaa kritisoidaan *”tätien luvatuksi maaksi”* ja syytetään, että vallalla on *”hyvä sisko-järjestelmä”*.

6 TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen verrannut kyselyn tuottamaa aineistoa asiakirja-aineistoon, tässä tapauksessa siis Lappian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sekä tasa-arvolakiin, ja tässä analyysissä olen etsinyt eroavaisuuksia sekä pyrkinyt löytämään samankaltaisuuksia siinä, mitä strategioissa sanotaan ja miten asiat näyttäytyvät käytännön työelämän kautta. Suunnitelmia tehdään noudatettavaksi, joten vaikuttavuusarviointia tarvitaan suunnitelman toteutumisen seuraamiseksi. Tarvetta tasa-arvon kehittämiseen ei työpaikoilla yleensä tunnisteta. Tasa-arvon puutteen ymmärretään ilmenevän korkeintaan yksittäisinä syrjintä- tai häirintätapauksina. Tapa ymmärtää tasa-arvo työpaikalla vain negatiivisten tilanteiden kautta on yleisin este työyhteisön tasa-arvotyölle. Ongelmana on, myös Lappiassa, totutut ajattelu- ja toimintatavat, joiden eriarvoistavia seurauksia naisille ja miehille ei välttämättä nähdä tai tiedosteta. (Holli ym. 2002, 165-166)

Vastausprosentin ollessa alle 30 prosenttia voisi vetää johtopäätöksen että suurimman osan mielestä tasa-arvoasiat ovat työyhteisössä kunnossa. Vastaavasti voisi tulkita, että tasa-arvoasioita ei pidetä niin tärkeinä, tai niitä pidetään niin itsestään selvinä että työaikaan käytettäisiin kyselyyn vastaamiseen. Voi myös olla että kevät on kuntayhtymässä niin kiireistä aikaa, ettei vastaamiselle yksinkertaisesti löytynyt sopivaa hetkeä kahden viikon aikana. Syitä vastaamattomuuteen voi myös löytyä itse lomakkeesta joka on ulkoasultaan viimeistelemätön ja kysymyksiltään yleisluonteinen. Tutkijalle jäi kyselyn vastaajista yleiskuvaksi se, että valtaosalla vastaajista oli jotain ns. hampaankolossa tasa-arvoasioista.

Kyselyyn vastanneet tuntevat tasa-arvon käsitteenä hyvin ja avoimiin kysymyksiin vastanneet pohtivat sitä vastauksissaan monipuolisesti. On ennemminkin kysymysten asettelun syy, miksi vastausten sisältö vaihteli yleisluontoisesta kuvauksesta yksityiskohtaiseen ja siten vastauksista oli hankala tulkita mikä koskee juuri Lappiaa ja mikä on yleinen vastaus esimerkiksi kysymykseen ”Kerro omin sanoin mitä tasa-arvo

oppilaitoksessa on”. Jotkut vastaajat siis purkivat mietteensä omasta työyhteisöstään jo ensimmäiseen avoimeen vastaukseen osan siteeratessa tasa-arvolakia.

Vastauksista voi tulkita, että mitä suurempi ja lokeroituneempi työyhteisö, sitä moninaisemmat on myös sen ongelmat. Jos organisaation eri yksiköt sijaitsevat myös fyysisesti etäällä toisistaan kuten Lappiassa, on luonnollista että työyhteisön me-henki ja kokemus tasa-arvosta ulottuu lähimmän työyhteisön piiriin. Tällöin koko organisaation taholta läpinäkyvyys on tärkeää jotta työilmapiiri koko kuntayhtymässä säilyy hyvänä eikä käsityksiä eriarvoisuudesta toimialojen välillä pääse syntymään. Esimerkiksi palkanlisien kriteeristö ja palkitsemisperusteet tulisi olla helposti jokaisen työntekijän nähtävillä, jotta arvelu jonkin työpisteen tai jonkin samassa organisaatiossa työskentelevän, samaan ammattiryhmään kuuluvan työyhteisön olevan etulyöntiasemassa toisiin nähden olisi turhaa. Jos eroja löytyy, niiden syyt tulee perustella niin, että epäilykselle ei jää sijaa. Tässä asiassa, kuten työhyvinvointia yleensä edistettäessä, avoin keskustelu voisi toimia työntekijöitä yhdistävänä tekijänä.

Sukupuolten ominaisuuksien tasa-arvoisuuden rinnalle nostettiin työtehtävien tasa-arvoisuus, jotta ns. korkeammassa asemassa tai sukupuolienemmistössä olevat eivät käytöksellään tai kielenkäytöllään väheksyisi muita. Kielenkäyttö ja sutkautusten laittaminen huumorin piikkiin liitetään usein miehisyyteen ja miesvaltaisiin aloihin, vaikka vähättelevää kielenkäyttöä on samalla tavalla naisvaltaisissa työyhteisöissäkin. Perusolettamus kuitenkin on, että ikään kuin ylenmääräinen seksuaalisointi ja kielenkäytön karheus kuuluisivat osaksi miehisiä käytöstapoja. Siten oikeutetaan porsastelu myös työpaikalla vian ollessa hänessä, joka ei tätä alakohtaista alakulttuuria ymmärrä. Naisvaltaisissa yksiköissä taas vähemmistönä olevat miehet kokivat kielenkäytön samalla tavalla alentavaksi. Naisvaltaisilla aloilla miehet kokevat joskus olevansa altavastaajia naisten kanssa työskennellessään, ja siihen suhtaudutaan vastausten perusteella joko aggressiivisesti tai vähättelevän humoristisesti. Toisaalta taas miesvaltaisilla aloilla vastaajat kokevat miesten saavan enemmän erivapauksia ja teettävän ”vähäpätöisempiä” töitään naisilla. Segregaatio on siis voimissaan myös opetusallalla. Muutama vastaaja kritisoi organisaation tuijottavan puoluekirjaa nimityksiä tehdessä, mutta tarkemmin tähän tasa-arvon ulottuvuuteen perehtyminen olisi kokonaan toisen tutkimuksen aihe.

Huomioni kiinnitti erityisesti se että häirinnästä ja ahdistelusta kysyttäessä 23 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, esiintyykö heidän oppilaitoksessaan seksuaalista häirintää tai ahdistelua. Kyse voi olla siitä, että häirintää ei ole omakohtaisesti koettu tai todistettu, tai siitä että ei haluta luokitella jotain yhteisön piirrettä, kuten edellä mainittua alakohtaista alakulttuuria kielenkäyttöineen, häirinnäksi. Neljä vastaajaa mainitsi kuullun tapauksista joissa kansainvälinen opiskelija on ahdistellut toista opiskelijaa. Tällainen tieto ei sinänsä ole huhupuhetta kummempi, mutta oppilaitoksen tulee kiinnittää entistä tarkemmin huomiota kansainvälisten opiskelijoiden kohdalla myös kulttuuriin perehdyttämiseen. Ylipäättään tapojen ja hyvien käytäntöjen opettamisen tärkeyttä ei pitäisi aliarvioida eikä loukkaavaa käytöstä tule hyväksyä mihinkään kulttuuriin, oli se etnistä tai alakohtaista alakulttuuria, jos se loukkaa toisen fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Myös henkilökunnalle on hyvä järjestää säännöllisesti mahdollisuus osallistua koulutuksiin ja erityisesti opetushenkilöstölle tulisi tarjota työnohjausta.

Huumori, jonka taakse kätetään mitä asiattomimmat kommentit, on hankalasti käytettävä asia erityisesti työyhteisössä. Tuntemattomien ja miksei joissain tapauksissa tuttujenkin kanssa huumoria tulisi kuitenkin käyttää hyvin varovaisesti, jotta puheita ei käsitettäisi häiritseväksi. Toiset voivat ottaa asiattomuudet kevyemmin kuin toiset, eikä kenenkään tuntemuksia pidä vähätellä siten että henkilö vain sattui käsittämään väärin. Juuri kielenkäytössä elävät, piilovaikuttavat, asenteet ja rakenteet esteinä kehitykselle.

Palkka-asioissa työntekijöillä on viime kädessä mahdollisuus ottaa yhteyttä luottamusmieheen, joka saa viime kädessä tasa-arvovaltuutetulta palkkatietoja palkkasyrjintää epäiltäessä. (JHL 2011)

7 POHDINTA JA TYÖN ARVIOINTI

Kuten Lapin letkan lentävä lause kuuluu, ”Aivan sama mulle”, miksei myös aivan sama muille? Työolosuhteiden parantaminen päättyy liian usein siihen kun henkilökohtaiset asiat ovat kunnossa. Siksi olisi tärkeää että ne, jotka saavat mielestään asianmukaista palkkaa asianmukaisissa työolosuhteissa, pitäisivät ääntä myös huonompiosaisten puolesta. Palkkauksen epäsuhta on markkinatalousmaailmassa suuri järjettömyys, enkä ole tähän mennessä löytänyt sille muita perusteita kuin sen että jotkut alat tuottavat enemmän rahaa kuin toiset. On perin kummallista että toisten ihmisten terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen jää rahalla mitatessa toisarvoiseksi alaksi teräkselle ja sellunkeitolle. Oppilaitosmaailmassa tämä eriarvoisuus koetaan palkkauksen eriarvoisuutena alojen välillä, tekniikan alan palkkaus suhteessa sosiaali- ja terveystalojen opetuksen palkkaukseen, mutta se näkyy myös siinä että opiskelijoiden työharjoittelut ovat tekniikan aloilla lähes aina palkallisia sosiaali- ja terveystalojen opiskelijoiden harjoittellessa säännönmukaisesti palkatta.

Muun muassa Australian lanseeratessa passin joka ei kerro henkilön sukupuolta pohdin, voiko tulevaisuudessa myös työelämän rekrytointia tasa-arvoistaa siten, että hakijan sukupuolen paljastavat tiedot, kuten nimi, voidaan jättää työnhakuvaiheessa pois? Tällöin henkilön kompetenssit saavat mahdollisuuden puhua ennen kuin henkilö päätyy varsinaiseen työhaastatteluun ja työhönottotilanteeseen. Todellista tasa-arvoa on mielestäni se, että ominaisuudet puhuvat enemmän kuin sukupuoli. Ajattelin heittää esimerkin sukupuolen merkityksestä työtehtävään SOS- lapsikylään haettavasta ”äidistä”, mutta päädyinkin umpikujaan miettiessäni miksei sopivan oloinen mies sopisi työhön, tai peräti miespari.

Sukupuolten välillä ja myös sisällä on tänäkin päivänä kissanhännän vetoa siitä kuka johtaa työelämässä; valtaosa ylemmistä johtajista on miespuolisia. Miesvetoisen markkinatalouden vastapainoksi koti on perinteisesti ollut naisten valtakuntaa.

Mies on voinut olla herra muualla, mutta kodin asioista siivouksesta lasten kasvatukseen ja usein myös perheen raha- asioiden käyttöön on päättänyt nainen. Naisten ulotettua elinpiirinsä kotoa työelämään heitä moititaan niin kunnianhimottomuudesta kuin myös urakehityksestä. Nainen ei yleisen mielipiteen mukaan voi olla sekä hyvä äiti että tuottava työntekijä, johtajuudesta puhumattakaan. Suurimman osan tästä vertaispaineesta muodostavat naiset itse. Kun mies tekee jotain kotona tai lasten kanssa, häntä kehutaan ja hänet nostetaan mediassa jalustalle ihailtavaksi. Naisen teoista taas löytyy useimmiten moitittavaa, teki hän mitä tahansa. Kun uusi eduskunta valittiin huhtikuussa 2011, kuulin satunnaisen keskustelun jossa pohdittiin nelilapsisen uusperheen äidin pääsyä kansanedustajaksi. Ihmeteltiin, kuinka perhe pärjää nyt kun äiti joutuu työskentelemään toisella puolella Suomea. Eräs keskustelija huomautti miespuolisesta uudesta kansanedustajasta, jolla lapsia on lähemmäs kymmenkunta. Sitä taas ei kukaan epäillyt, etteikö hänellä onnistuisi työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Mielestäni keskustelu kuvaa hyvin suomalaista suhtautumista työ- ja perhe-elämään. Nainen, erityisesti äiti on pysyvä elementti, jonka ympärillä perhe, koti, suku, koko maailma pyörii, mies on vieraileva tähti jonka panos tämän mikrokosmoksen pyörittämiseen on rahallinen. Naisilla siis on valtaa mutta ei yhteiskunnallista vapautta käyttää sitä. Mielestäni todellista sukupuolten tasa-arvoa on se, että kaikilla mahdollisuus ja valta tehdä juuri itselle sopivia ratkaisuja kokonaisena ihmisenä, siis myös sukupuolisena olentona.

Olen kotoa saanut vahvan naisen mallin, voisin jopa puhua feministisestä maailmankuvasta. Olen oppinut, että kromosomijärjestys ei vaikuta siihen, mihin minä pystyn ja kykenen. Niinpä tasa-arvoasioihin perehtyessäni olen ollut useasti raivon partaalla. Toivon kuitenkin, ettei tämä välity työstäni. Minun on ollut, ja on yhä, todella vaikea ymmärtää mistä tasa-arvon ongelmat juontavat ja miksi ne kukoistavat edelleen. Asiat, jotka minä olen liittänyt itsestäänselvyytenä suomalaiseen yhteiskuntaan, eivät sitä ole täälläkään. Sillä jos tasa-arvo toteutuisi, mihin suunnitelmia tarvittaisiin? Opinnoissa tasa-arvo käsitteineen on ollut taustalla ja se vähä, mitä sitä on käsitelty, on ollut luonteeltaan kriittistä. ”Naisen euro on 80 senttiä”, ”naisvaltainen hoiva-ala” ja ”kutsumusammatti” ovat keskusteluissa yleisemmin vilahdelleet lausahdukset. Halusin siis tietää lisää.

Etsin opinnäytetyölleni aihetta ensisijaisesti opinnäytetyöaihepankista. Halusin perehtyä itselleni aiemmin melko tuntemattomaan aiheeseen ja tehdä samalla jotain hyödyllistä siten, että työstäni olisi käytännön hyötyä jollekin organisaatiolle. Löydettyäni kiinnostustani vastaavan aiheen syksyllä 2010, aloitin teoreettisen viitekehyksen hakemisen. Keväällä 2011 sain työni teoreettisen osion lähes valmiiksi ja laitoin kyselyn jakeluun. Webropol-ohjelman haltuunotto ei sujunut kitkatta. En päässyt aikoinaan järjestettyyn koulutusiltapäivään ja siten jouduin niin sanotusti kylmiltäni opettelemaan ohjelman käytön. Tästä syystä teinkin muutaman karkean aloittelijan virheen joista suurin se, että en huomannut testata lomaketta testiryhmällä ennen yleistä jakoa. Tästä syystä lomake jäi ulkoasultaan viimeistelemättömäksi ja ilman lopuksi näkyvää kiitosviestiä, joka aiheutti vastaajissa hämmennystä ja minulle ylimääräistä työtä, sillä jouduin tarkistamaan kaikki annetut vastaukset päällekkäisyyksien varalta. Olisin tietysti itse voinut pyytää Webropoliin perehdytystä ja käyttää valmiin lomakkeen ulkoasun hiomiseen enemmän aikaa mutta malttamattomuuteni tutkimuksen edistymisen suhteen kostautui tässä suhteessa. Toukokuun 2011 aikana sain tulosten analyysia alkuun. Kesän opinnäytetyöni oli niin sanotusti telakalla. Syksyllä 2011 päämääränäni oli työn valmistuminen ennen harjoittelujakson alkua. Teknisistä syistä olen tehnyt kaikki koulutyöni oppilaitoksen koneilla ja opinnäytetyönikään ei ole mahdollista edistyä kotona.

Tarvitsin työn tekemiseen ohjausta ja opponijaa mielestäni paljon ja keskustelin työni aiheesta ja vaiheista myös muiden kanssa. Olen oppinut, että minun on tuottoisinta työskennellä silloin kun voin keskustella ja hioa ideoita toisten kanssa. Yksintyöskentely ilman rutiinia tuottaa lähinnä ahdistusta. Olen työskennellyt opinnäytetyöni parissa arkisin, opiskeluille varatun ”toimistoajan” puitteissa. Käytännössä olen hyödyntänyt, sairasteluja lukuun ottamatta, jokaisen vapaatunnin opiskelupäivän aikana opinnäytetyöni eteenpäin viemiseksi.

Haastavinta työn tekemisessä on ollut kokonaisuuden hahmottaminen. Jokaisessa luvussa, jokaisessa kappaleessa on ollut omat haasteensa, alkaen teoreettisen viitekehyksen hakemisesta tänä informaatioähkyn aikana, jatkuen metodologisen jargonin asianmukaiseen käyttöön ja päättyen tutkimusaineiston, eritoten kyselyaineiston avoimien vastausten purkamiseen ja analysointiin.

Jatkotutkimusta ajatellen minua kiinnostaisi tutkia lähemmin politiikan merkitystä työelämässä. Haluan perehtyä myös enemmän työyhteisön hyvinvointiin ja erityisesti demokraattisen dialogin käyttämiseen työyhteisössä.

LÄHTEET

Brunila, Kristiina & Heikkinen, Mervi & Hynninen, Pirkko 2005. Monimutkaista mutta mahdollista. Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön. Kainuun Sanomain kirjapaino Oy, Kajaani.

Heikkinen, Hannu L.T. & Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija missä tekijä- toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Atena Kustannus. WSOY-kirjapainoyksikkö Juva.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. Tutki ja kirjoita 2009. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

Holli, Anne Maria & Saarikoski, Terhi & Saari, Elina (toim.) 2002. Tasa-arvopolitiikan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. WSOY, Dark Oy.

Huhta, Liisa & Kolehmainen, Sirpa & Lavikka, Riitta & Leinonen, Minna & Rissanen, Tapio & Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa – käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tasa-arvojulkaisuja. Osuuskunta Vastapaino, Kirjakas KY.

JHL 2011 JHL:n tasa-arvotyön tavoitteet. Tulostettu 19.5.2011:

<http://www.jhl.fi/portal/fi/edunvalvonta/tasa-arvo/jhl_n_tasa-arvotyon_tavoitteet/>

Juutilainen, Päivi-Katriina 2003. Kasvatustieteellisiä julkaisuja: Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina. Joensuun yliopistopaino, Joensuu.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Koulutuskuntayhtymä Lappian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2008. Tulostettu 14.4.2011

Koulutuskuntayhtymä Lappian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2011. Päivitetty versio tulostettu 10.9.2011.

<<http://edu.token.fi/loader.aspx?id=6e6819b0-ebe6-4950-b7db-4115c22364e1>>

Lapin Letka- hanke <www.lapinletka.fi>

Pateman, Carole 1988. The Sexual Contract. Stanford University Press.

Saresma, Tuija & Rossi, Leena- Maija & Juvonen, Tuula 2010. Käsikirja sukupuoleen. Vastapaino. Hakapaino, Helsinki.

Sisäasiainministeriö 2011: yhdenvertaisuus.fi equality.fi
<<http://www.yhdenvertaisuus.fi/>>

STM Sosiaalialan kehittämishanke 2007. Sosiaaliala ja sukupuoli; Sosiaalialan kehittämishankkeen sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. Selvityksiä 2007:70.

Tasa-arvolaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Tasa-arvovaltuutettu 2011. Tasa-arvo naisten ja miesten välillä <<http://www.tasa-arvo.fi/fi>>

Tasa-arvoklinikka 2010. Tasa-arvon tietopankki: Tasa-arvoisen työpaikan hyödyt. Tulostettu 20.04.2011.

<http://www.tasaarvoklinikka.fi/tasa/index.php?option=com_content&view=article&id=285&Itemid=100081>

Vilkka, Hanna 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. PS- kustannus. WS Bookwell Oy. Juva.

Lomakepohja**1. Sukupuolesi?**

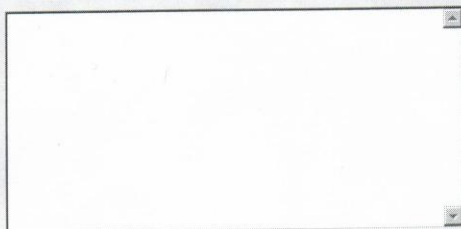
- ☐ Mies ☐ Nainen

2. Ikäsi?

- ☐ 15-20
☐ 21-25
☐ 26-30
☐ 31-40
☐ 41-54
☐ yli 54

3. Oletko?

- ☐ opiskelija
☐ opetushenkilöstöä
☐ muuta henkilöstöä

4. Kerro omin sanoin mitä sukupuolten tasa-arvo oppilaitoksessa on?**5. Toteutuuko sukupuolten tasa-arvo oppilaitoksessasi?**

- ☐ kyllä
☐ ei

6. Arvioi naisten ja miesten asemaa (tasa-arvoa) oppilaitoksessasi. Mikä seuraavista väittämistä vastaa parhaiten näkemystäsi sukupuolten tasa-arvosta?

☐ 1 miesten asema on parempi kuin naisten
☒ 2 miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia
☐ 3 naisten asema on parempi kuin miesten

7. Seuraavat väittämät koskevat oppilaitoksen tasa-arvoa*. Mitä mieltä olet väittämistä oppilaitoksessasi? (* yhtäläisiä mahdollisuuksia, oikeuksia ja velvollisuuksia)

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Oppilaitoksessa ei aseteta erilaisia vaatimuksia naisille ja miehille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksessa kannustetaan naisia ja miehiä yhtä paljon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitos ohjaa miehiä ja naisia toimimaan omien vahvuuksien mukaan eli ei sukupuolelle perinteisellä tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiminta ei perustu perinteisiin rooliodotuksiin naisten ja miesten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksen tilat soveltuvat yhtä hyvin naisille ja miehille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Seuraavat väittämät koskevat tasa-arvon toteutumista oppilaitoksen opetus- ja opiskeluympäristössä. Mitä mieltä olet väittämistä oppilaitoksessasi?

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Miehiä ja naisia ei automaattisesti ohjata hakeutumaan omalle sukupuolelle perinteiselle alalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurssivalinnat pystytään toteuttamaan, vaikka oppilas valitsisi toisen sukupuolen suosiman kurssin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetusmenetelmät soveltuvat yhtä hyvin nais- ja miesopiskelijoille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nais- ja miesopiskelijoiden osallistumisessa opiskeluun ei ole eroavaisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suorituksia arvioidaan sukupuolen kannalta tasa-arvoisesti riippumatta oppiaineesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naiset ja miehet kuvataan oppimateriaalien esimerkeissä tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuolella ei ole merkitystä opintosuoritusten arvioinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Esiintyykö oppilaitoksessasi seksuaalista häirintää tai ahdistelua, mm. vihjailevia eleitä, puheita tai yksityiselämää koskevia huomautuksia, jotka ovat mielestäsi sopimattomia?

☐ Esiintyy ☐ Ei esiinny ☐ En osaa sanoa

10. Vastasi edelliseen kysymykseen 'Esiintyy', kerro hieman tarkemmin miten se ilmenee.

☐ Kyllä

☐ Ei

12. Vastasit edelliseen kysymykseen 'Ei', kerro tarkemmin miten se ilmenee.

13. Toteutetaanko oppilaitoksesi yhteisiä sääntöjä tasa-arvoisesti naisille ja miehille?

☐ Kyllä

☐ Ei

14. Vastasit edelliseen kysymykseen 'Ei', kerro tarkemmin miten se ilmenee.

15. Mitkä kaksi asiaa kuvaavat mielestäsi parhaiten sukupuolten tasa-arvon toteutumista oppilaitoksessasi?

☐ Kaikkia kohdellaan samalla tavalla

☐ Sukupuolta ei nosteta esille tarpeettomasti

☐ Tarvittaessa huomioidaan sukupuolten välinen ero

☐ Osataan kyseenalaistaa käytäntöjä ja toimintoja tasa-arvonäkökulmasta

☐ Osataan ennaltaehkäistä epätasa-arvoista toimintaa

☐ Havaitut epäkohdat korjataan tasa-arvoa noudattaen

16. Mitkä kaksi asiaa vaativat mielestäsi eniten kehittämistoimenpiteitä oppilaitoksessasi tai työyhteisössäsi sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta?

☐ Mies- ja naisopiskelijoiden määrä tasa-arvoisemmaksi

☐ Tasa-arvoasioista puhuttaisiin enemmän

☐ Tasa-arvoasiat olisivat yksi oppiaine tai enemmän mukana

☐ Yhtäläinen kohtelu, arviointi, kuunteleminen ja käytös

☐ Oppilaiden yhtäläinen kohtelu

☐ Uusien oppilaiden perehdytys oppilaitokseen ja toimintaan

☐ Mies- ja naistyöntekijöiden määrä tasa-arvoisemmaksi

opetuksessa

Lähetä

